

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif diperlukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program pelatihan agar dapat membantuk SDM yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi sangatlah penting, dimana manusia sebagai karyawan yang menjalankan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi tersebut bertanggungjawab dalam maju mundurnya organisasi. Maka dari itu sudah menjadi kewajiban suatu instansi untuk mengembangkan SDM-nya guna tercapainya tujuan.

Suatu instansi/organisasi dapat berkembang maju bilamana organisasi tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi itu sangatlah rumit.

Oleh karena itulah organisasi/instansi harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan berbagai keterampilan yang diberikan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi tersebut. Tenaga kerjanya yang tak lain adalah para pegawai yang merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Mereka juga dituntut agar bekerja semaksimal mungkin supaya prestasi kerja lebih meningkat.

Memperhatikan faktor manusia dalam organisasi bukan berarti faktor-faktor lainnya tidak memegang peranan yang sangat penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi itu saling menunjang dan saling melengkapi. Oleh karena itu sampai saat ini diakui bahwa yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah manusia. Hal tersebut para individu yang bertindak dalam rangka kerjasama dengan pihak yang mengorganisasi, mengarahkan dan melaksanakan aktifitas-aktifitas organisasi yang bersangkutan.

Perkembangan dunia dewasa ini telah sedemikian pesat sehingga karyawan dituntut untuk beroperasi secara efisien dan efektif agar dapat mengatasi persaingan yang lebih tajam khususnya di bidang ekonomi, sosial, politik, dan kebudayaan dan perubahan peraturan pemerintah yang memaksa organisasi untuk selalu cepat tanggap mengatasinya. Maka organisasi tersebut harus menyadari

bahwa dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru diterima kerja ataupun yang akan naik jabatan yang harus benar-benar dibina untuk bidang pekerjaan yang akan ditangani. Hal demikian sering dilakukan organisasi/instansi manapun, tujuannya agar produktifitas kerja pegawai tetap stabil dan lebih meningkat.

Mengingat pelatihan adalah salah satu hal utama yang sangat diperlukan suatu organisasi/instansi untuk mengembangkan SDM-nya bukan berarti mereka para karyawan/pegawai dapat mengikutinya. Hal ini dikarenakan dana yang kurang tercukupi dan juga kekurangan karyawan pada saat mereka mengikuti pelatihan.

Promosi merupakan alternatif untuk memilih karyawan yang akan mengikuti pelatihan guna lebih meningkatkan wawasan dan ketrampilan yang lebih baik, yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas dan nilai SDM-nya yang semakin tinggi. Hal baru seperti inilah yang mereka rasakan selama mereka mengikuti pelatihan dan hasil dari pelatihan tersebut akan diterapkan pada bidang pekerjaan ditempat mereka bekerja. Sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat terasa, selain itu pula bisa mendorong mereka untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja yang sanga diperlukan oleh organisasi/ instansi.

Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten banyaknya pegawai baru yang direkrut oleh Dinas untuk menggantikan pegawai yang sudah memasuki masa pensiun,

menyebabkan mereka yang belum mempunyai pengalaman kerja ini memerlukan waktu yang cukup lama dalam menjalankan latihannya dibandingkan dengan mereka yang telah berpengalaman kerja. Oleh karena itu Dinas harus menempatkan mereka dari awal sehingga dapat benar-benar bekerja mandiri dan menyesuaikan dengan pekerjaannya atau tugas yang akan dihadapi sehari-hari.

Untuk itu peneliti mengambil judul mengenai “Analisis faktor-faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten”.

B. Perumusan Masalah

Dengan melihat dari uraian latar belakang di atas bahwa permasalahan yang muncul dalam penelitian di atas adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor pelatihan kerja yang terdiri dari kurikulum, pelatih, media dan metode pengajaran terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten?
2. Dari faktor-faktor pelatihan kerja yang terdiri dari kurikulum, pelatih, media dan metode pengajaran manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang akan dijalankan pasti mempunyai tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor pelatihan kerja yang terdiri dari kurikulum, pelatih, media dan metode pengajaran terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pelatihan kerja yang terdiri dari kurikulum, pelatih, media dan metode pengajaran yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang penulis laksanakan adalah:

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas serta menggali lebih dalam apa yang diperoleh penulis dalam perusahaan pada bidang manajemen personalia khususnya masalah pelatihan kerja karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam mengambil kebijakan mengenai pelatihan kerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan acuan bagi yang berminat untuk mengembangkannya di bidang sumber daya manusia.